

мый, вневедомственный, правозащитный государственный институт, служащий для наблюдения за осуществлением положений Конвенции о правах ребенка, федеральных и региональных законов о защите семьи и детства и оперативного реагирования при нарушении прав и законных интересов ребенка [4].

С одной стороны, особый статус и декларируемые уставными документами обширные полномочия в сфере взаимодействия с любыми государственными и иными органами определяют широкие возможности института для воздействия на систему защиты детства в регионе. Однако на практике его заключения носят лишь рекомендательный характер и не имеют законотворческой инициативы. Соответственно, повлиять частично Аппарат может на ситуацию в области сферы защиты прав детей, но чтобы решать проблему, нужны конкретные действия.

Таким образом, деятельность такой структуры как Уполномоченный по правам ребенка в Свердловской области носит рекомендательный характер, и эффективнее было бы распределять ресурсы напрямую тем органам, которые по своим прямым обязанностям должны решать эти проблемы, чем создавать дополнительную структуру, которая являлась бы связующим звеном.

Список литературы

1. Статистические данные Аппарата Уполномоченного по правам ребенка в Свердловской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.svdeti.ru/.
2. Сайт Уполномоченного по правам ребенка в Свердловской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.svdeti.ru/.
3. Ежегодный доклад Уполномоченного по правам ребенка в Свердловской области за 2011 год. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.svdeti.ru/index.php?option=com_k2&view=item&id=363:doklad_2011&Itemid=6.
4. Закон Свердловской области от 15 июля 2010 г. № 57-ОЗ «Об Уполномоченном по правам ребенка в Свердловской области». [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.svdeti.ru/images/files/57upr.rtf.
5. Цымбал Е. И. Жестокое обращение с детьми: причины, проявления, последствия: учебное пособие. М.: РБФ НАН, 2007. 166 с.

Ю. Н. Пуштина, Л. Н. Чертова

ОТСУТСТВИЕ ОПЫТА РАБОТЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КАК ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Ситуация на российском молодежном рынке труда в последние годы является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения [2, с. 40].

Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Актуальность темы в том, что молодежь на российском рынке труда, во-первых, составляет около 35 % трудоспособного населения России, во-вторых, молодежь – будущее страны. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем, она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда. Необходимо найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством. Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда. Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, СПО и НПО.

Самой главной проблемой для выпускников профессиональных учебных учреждений является отсутствие опыта работы по специальности. Достаточно посмотреть любую газету бесплатных объявлений или сайт, где публикуют вакансии работодатели, в любом городе, и сразу видно, что большинство вакансий требует опыт работы, причем значительный. Что же делать выпускнику-очнику, который предпочитал работе учебу все 5–6 студенческих лет?

Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта. Решить эту проблему можно при реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется лишь к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Однако реализация этих льгот носит добровольный характер. Эффективного механизма реализации этой практики на данный момент нет. Еще одним путем решения проблемы, альтернативой практике квотирования, может стать система условий, при которых работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников, в частности – введенная на муниципальном уровне система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов. Реализация этой идеи возможна через депутатские комиссии и комитеты исполнительных структур власти. Прежде всего, нужны конкретные финансовые расчеты, которые позволят определить стратегию реализации идеи [2, с. 54].

Еще одной возможностью получения выпускниками профессиональных учебных заведений необходимого опыта работы может быть практика временного найма на разовые работы; такие как, рекламные акции,

маркетинговые исследования, социологические опросы, работа в сфере политики, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров. Здесь полезным было бы ввести практику получения рекомендательных писем с мест профессиональной деятельности. Временная занятость выпускников в данном случае не только позволит им получить опыт, но и заработать репутацию, что играет значительную роль на современном рынке труда.

Кроме того, существует механизм молодежной практики. В настоящее время организацией молодежной практики занимаются Центры занятости. Однако брать на работу человека без опыта для работодателя остается невыгодным даже при условии того, что половину заработной платы выплачивает Центр. Что касается федерального уровня, здесь необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов – выпускников вузов. Практическая реализация этой программы пока маловероятна из-за недостатка бюджетных средств, но идея должна продвигаться [3, с. 29].

Система мер по решению проблем востребованности выпускников вузов не исчерпывается приведенным перечнем, существует огромное поле для творческого поиска путей выхода из сложившейся на рынке труда ситуации. В этом вопросе особо важно то, что подходить к решению указанной проблемы необходимо комплексно [4, с. 55]. А именно, с одной стороны, в решении данной проблемы может помочь набирающая обороты система предпринимательства и частного бизнеса, с другой стороны, естественно, никак не обойтись без помощи государства и поддержки местных органов самоуправления.

Выпускник должен быть уверен в востребованности своих знаний. На базе любого современного вуза необходима кадровая служба по работе с выпускниками, которая будет обеспечивать устойчивые взаимосвязи с действующими предприятиями-работодателями; должны организовываться курсы дополнительной специализации и повышения квалификации, практиковаться распределение на предприятия хотя бы наиболее перспективных выпускников.

Список литературы

1. Бабушкина Т., Гарсия-Исер М. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг // Человек и труд. 2004. № 6. с. 40–43.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. М.: Издательство НОРМА, 2001.
3. Селиванова О. Занятость молодежи – стратегическая проблема // Человек и труд. 2003. № 3. с. 29–32.
4. Таюрская Е. Как улучшить положение с трудоустройством молодежи // Человек и труд. 2004. № 4. с. 55–56.
5. Багаев В. Занятость молодежи – задача государственная // Человек и труд. 2003. № 12. с. 45–46.